

**PENYELESAIAN
PERSELISIHAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
Oleh
Hono Sejati
Fakultas Hukum UNDARIS Ungaran**

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana penyelesaian perselisihan perkara di PHI yang berbasis nilai cepat, adil dan murah? Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Pemeriksaan perkara di PHI belum cepat, adil, dan murah disebabkan terutama oleh perbedaan persepsi pembentuk undang-undang dengan para pihak. (2) Hambatan pemeriksaan perkara PHI adalah : pengajuan gugatan, pemanggilan lebih lama karena tempat tinggal tergugat di luar wilayah hukum PHI, pihak tergugat sudah meninggal dunia, perusahaan sudah tidak operasional, kurangnya penguasaan pengurus Serikat Pekerja sebagai pemegang kuasa, (3) Pemeriksaan perkara di PHI yang berbasis nilai cepat, adil, dan murah adalah dengan musyawarah mufakat.

Kata Kunci : Pengadilan Hubungan Industrial, Nilai Cepat, Adil dan Murah

ABSTRACT

The problems studied in this research was how is the examination of the case in Industrial Relations Court based on the value of fast, fair and cheap? The research method used sociological juridical approach. Technique of collecting data by interview, observation, and documentation. The results of the study concluded (1) The examination of the case in the IRC has not been fast, fair and cheap due mainly to differences in perception of Lawmakers with the parties. (2) Obstacles to the examination of a Industrial Relations Court case are: filing a lawsuit, longer invitation because the defendant's residence is outside the legal area of the IRC, the defendant has died, the company is not operational, the lack of control of the union administrator, (3) in Industrial Relations Court based on the value of fast, fair and cheap is by consensus.

Keywords: Industrial Relations Court, Value Fast, Fair and Cheap

A. Pendahuluan

Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, antara lain memerlukan penguatan asas penyelenggaraan peradilan dalam hukum acara perdata sehingga

bersinergi dengan UU organik lainnya seperti UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, UU No. 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, UU No. 49 Tahun

2009 tentang Peradilan Umum maupun UU terkait lainnya terutama asas peraturan perundangan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Desain Hukum acara Penyelesaian Hubungan Industrial perlu disesuaikan dengan kebutuhan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Pemanfaatan TIK untuk membantu tugas pokok pengadilan sudah merupakan kebutuhan mutlak. Di sisi lain akan memperluas akses publik terhadap informasi pengadilan. Hal ini sejalan salah satu tujuan pemanfaatan TI yakni meningkatkan efektivitas dan pelayanan publik.

Pengadilan Negeri Yogyakarta merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum yang berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2004 berkedudukan Kabupaten/Kota, dan daerah hukumnya meliputi wilayah Kabupaten/Kota. Pengadilan Negeri Yogyakarta terdiri dari lima wilayah, yaitu : Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Wonosari. Sejak

berdirinya pada tahun 2006 hingga pada tahun 2014, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menangani seratus dua puluh delapan perkara yang masuk dan telah diputus. Dari seratus dua puluh delapan perkara yang masuk tersebut terdapat empat puluh empat perkara yang mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, dua puluh empat perkara perdamaian.¹ Dengan jumlah hakim tahun 2006 sampai dengan 2010 yang berjumlah empat orang tahun 2011 sampai dengan 2015 jumlah menjadi enam hakim semuanya hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha tiga dari unsur pekerja tiga, sehingga tidak terjadi penumpukan perkara.

B. Perumusan Masalah

Pemeriksaan perkara putusan di Pengadilan Hubungan Industrial yang belum cepat, adil dan murah maka perlu dilakukan penelitian dengan perumusan permasalahan; Bagaimana penyelesaian perselisihan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai cepat, adil dan murah.

¹Data Jumlah Perkara yang Masuk ke PHI pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Tahun 2006-2014 (Sumber bagian Register Perkara pada Pengadilan Negeri Yogyakarta).

C. Pembahasan

Pemeriksaan perkara putusan Pengadilan Hubungan Industrial selama ini belum cepat, adil dan murah. Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada PHI yang sudah berlangsung selama ini adalah :

1) Pemanggilan

Dalam Pasal 89 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Hambatan pemanggilan adalah tempat tinggal Tergugat di luar wilayah hukum di mana PHI berada, dilakukan pemanggilan delegasi dengan membutuhkan waktu lebih dari 7 (tujuh) hari. Dalam penerapannya Pasal 89 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 mengakibatkan Majelis kehilangan waktu 7 (tujuh) hari yang tidak dapat dipergunakan untuk sidang pertama akibatnya Ketua Majelis menetapkan sidang lanjutan dalam waktu paling singkat 14 (empat belas) hari.

Dalam Pasal 89 UU No. 2 Tahun 2004 ayat (2) pemanggilan untuk datang di sidang dibutuhkan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak dialamatkan di tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Hambatannya adalah pengertian pemanggilan secara sah mengacu pada HIR sehingga Hakim berpegang pada *relaas* panggilan yang belum tentu dapat kembali pada hari sidang yang telah ditentukan, sehingga pada persidangan pertama pihak Tergugat tidak datang. Hakim akan memanggil lagi hingga menunggu *relaas* panggilan kembali sebagai panggilan patut.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 89 ayat (1) dan (2) : Hakim agar tidak menyimpang Pasal 89 ayat (1) di waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan waktu Majelis Hakim tetap memanggil para pihak untuk sidang pertama. Untuk mengantisipasi hilangnya waktu pada pemanggilan selanjutnya :

- a. Dengan panggilan delegasi dan melalui Faxsimile serta memanfaatkan pada kemajuan teknologi telepon yang sifatnya “memberitahukan” ada jadwal sidang bagi para pihak di hari yang telah ditentukan dan diharapkan hadir di persidangan walaupun panggilan dengan delegasi dimungkinkan belum diterima.
- b. Berdasarkan Pasal 89 ayat (4) penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda terima.
 - (1) Berdasarkan Pasal 89 ayat (4) ini panggilan dilakukan dengan surat tercatat/kilat khusus yang nantinya Hakim berpegang pada pengembalian resi dari Kantor Pos yang telah ditandatangani penerima.
 - (2) Resi merupakan tanda terima yang disyaratkan dalam ayat ini.

2). Penyempurnaan gugatan

Dalam Pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ayat (2) : “Hakim berkewajiban memeriksa isi

gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim memnta penggugat untuk menyempurnakan gugatan”. Hambatannya adalah penyempurnaan gugatan oleh Hakim dipandang pihak tergugat dapat merugikannya karena di satu sisi tidak ada batasan tentang penyempurnaan gugatan. Dan di sisi lain tergugat telah menerima surat gugatan, sehingga di persidangan sering terjadi *debatable*.

Penyelesaian hambatan penerapan

Pasal 83 adalah :

- (1) Hakim aktif menyampaikan amanat Pasal 83 demi lancarnya proses pemeriksaan.
- (2) Hakim dalam memberi saran tidak mengubah substansi yang dapat merugikan kepentingan tergugat.

3). Kuasa

Dalam Pasal 84 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 : gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Hambatannya adalah

- (1) PHK masal tanpa penyebutan

jumlah dan orang yang pasti akan menghambat eksekusi, namun dalam praktek pada awal persidangan, bersamaan proses penyempurnaan gugatan akan berlangsung lama karena tidak sekali langsung menjadi sempurna, sehingga dapat memakan waktu dalam pemeriksaan perkara. (2) Pada gugatan kolektif masih ditemukan data penggugat yang hanya berupa daftar nama dan dalam pemberian kuasa masih bersifat global dengan penyebutan “Para Penggugat” tanpa melampirkan daftar nama-nama pemberi kuasa.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 84:

- (1) Dengan persetujuan tergugat, penyempurnaan surat kuasa berjalan dengan pembatasan waktu sebelum pembuktian.
- (2) Hakim aktif memberi saran kepada Penggugat.

4) Acara Pemeriksaan

Dalam Pasal 103 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian hubungan

industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Bentuk hambatannya adalah (1) Tempat tinggal pihak di luar wilayah hukum dimana PHI berada, apabila berdasarkan panggilan delegasi menyebabkan kehadiran para pihak tidak dapat memenuhi panggilan secara tepat sehingga dapat mengakibatkan pemeriksaan perkara lebih dari 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. (2) Panggilan delegasi membutuhkan waktu paling singkat 2 (dua) minggu. (3) Menerapkan penyelesaian panggilan seperti dalam Pasal 89 ayat (1), (2) di atas.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 84 :

- (1) Pada awal persidangan dibuat *Court Calender* untuk disepakati hari sidang selanjutnya.
- (2) Tahap replik duplik dapat dilewati, karena hukum acara perdata pada umumnya tidak mengatur tentang replik-duplik.

Dalam Pasal 89 UU No. 2 Tahun 2004 ayat (1) : dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Bentuk hambatan prosedural pemanggilan adalah dalam panggilan delegasi tergantung pada Pengadilan Negeri yang memanggilnya.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 89 ayat (1)

- (1) PHI melakukan koordinasi dengan semua Pengadilan negeri agar member prioritas perkara PHI yang mempunyai batas waktu pemeriksaan.
- (2) PHI aktif memberitahukan kepada Pengadilan negeri yang menerima delegasi dengan Faxsimilie maupun telepon.

Dalam Pasal 89 UU No. 2 Tahun 2004 ayat (2) : pemanggilan untuk datang di sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak dialamatkan di tempat tinggalnya

atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.

Bentuk hambatan adalah : Bagi pihak Tergugat oleh perusahaan yang sudah tidak operasional Direktur dan pemiliknya semua sudah meninggal dunia atau Direktur telah meninggalkan Indonesia atau tidak diketahui tempat tinggalnya menyulitkan melakukan pemanggilan.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 89 UU No. 2 Tahun 2004 ayat (2):

- (1) dilakukan pemanggilan lewat Kepala desa
- (2) dipanggil melalui Direktur yang lain pada perusahaan tersebut

Berkaitan dengan kuasa hukum, Dalam Pasal 84 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 : gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Hambatannya adalah : (1) Bagi pemegang kuasa adalah Pengurus SP tidak disertai Surat keputusan sebagai Pengurus. (2) Ditemukan

keanggotaan SP belum didaftarkan ke Disnakertrans setempat.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 84

- (1) Disarankan melengkapi SK Pengurus
- (2) Melengkapi tanda anggota SP/SB

Penyempurnaan Gugatan

Dalam Pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ayat (2) : Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Bentuk hambatannya adalah Peran Panitera/Panitera Pengganti dalam membantu penyempurnaan gugatan dipandang penggugat tidak dapat memenuhi kehendaknya dan penggugat lebih menuntut penyempurnaan dilakukan dengan para hakim.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 83 adalah pada awal persidangan hakim memberi saran penyempurnaan dengan mengikutsertakan

Panitera/Panitera Pengganti di luar persidangan.

Acara Pemeriksaan

Dalam Pasal 103 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 : Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Hambatannya adalah (1) Kurangnya penguasaan pengurus SP sebagai pemegang kuasa yang nota bene bukan sarjana atau bukan sarjana hukum, menghambat pemeriksaan karena dalam proses pemeriksaan hakim harus aktif memberi saran dan pengetahuan dalam beracara.

Penyelesaian hambatan penerapan Pasal 83

- (1) Perlu ditingkatkan sosialisasi UU PPHI dan hukum acara perdata secara periodik.
- (2) Sosialisasi mengikutsertakan organisasi pengusaha, SP/SB yang penyelenggaraannya oleh Disnakertrans beserta PHI.

Hakim juga harus lebih membuat putusan yang semaksimal mungkin tidak mempersulit para pihak untuk kedepannya. Dalam hal ini diupayakan agar hakim dapat menjatuhkan hukuman dalam putusannya, yang nantinya hukuman tersebut dapat dilaksanakan oleh pihak yang kalah dalam berperkara karena apabila putusan tersebut tidak bersifat menghukum maka pada dasarnya putusan tersebut sudah tidak dapat dilakukan eksekusi.

Salah satu contoh dari putusan yang tidak bersifat *condemnatoir* adalah putusan yang amar putusannya tidak menghukum sejumlah uang atau barang. Hakim mengupayakan untuk faktor putusan yang isi amar putusannya mempekerjakan kembali untuk dihindari dalam mengambil keputusan, karena apabila amar putusannya mempekerjakan kembali nantinya berakibat fatal kepada pihak pekerja/buruh yang nantinya apabila amar putusannya itu dilaksanakan akan memperoleh

perbedaan sosial yang diterima oleh pekerja/buruh apabila diperkerjakan kembali sesuai dengan amar putusan tersebut. Tetapi apabila memang harus memberikan putusan yang amar putusannya mempekerjakan kembali, maka juga harus disertai dengan uang paksa (*Dwangsom*) yang nantinya uang paksa tersebut sebagai hukuman apabila pihak yang kalah dalam berperkara tidak mau menjalankan putusannya. Agar putusan yang amar putusannya mempekerjakan kembali dapat dilaksanakan dengan sukarela.

Para hakim pun pasti telah berupaya sebaik mungkin untuk penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja ini. Hakim tidak dapat menolak perkara tersebut dengan alasan apapun. Namun para hakim disini lebih mementingkan kepentingan bagi para pekerja yang berselisih. Agar nantinya hak-hak yang akan diperoleh dari putusan tersebut untuk para pekerja dapat diperoleh dengan maksimal dan juga dapat dirasakan seadil-

adilnya untuk semua pihak. Menurut penulis, untuk menciptakan keadaan yang seadil-adilnya serta tidak ada kejadian-kejadian yang tidak diinginkan terjadi pada pelaksanaan eksekusi putusan hakim tersebut berlangsung, tidak diinginkan artinya pada pelaksanaan eksekusi tersebut berlangsung terjadi juga demo besar-besaran yang dilakukan oleh pihak pekerja, yang nantinya ditakutkan akan menambah risiko serta kerugian yang dialami oleh para pihak. Sebelum pelaksanaan eksekusi itu berlangsung alangkah baiknya untuk dirundingkan terlebih dahulu untuk menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif agar kepentingan semua pihak dapat telaksana dengan lancar tanpa ada lagi hambatan-hambatan. Isi dari putusan tersebut memang harus disertai dengan uang paksa (*Dwangsom*). Karena apabila dipaksakan pengusaha mempekerjakan kembali pekerja tersebut, tentu nantinya akan menciptakan suasana yang tidak kondusif di dalam lapangan

pekerjaan bagi pekerja tersebut dan pengusaha.

Lewat putusan, hakim bisa memerintahkan agar pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh. Hal ini berarti hakim memerintahkan agar pengusaha melakukan perbuatan hukum tertentu, yakni berupa mempekerjakan pekerja/buruh. Apabila hal ini tidak dilaksanakan, maka pengusaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum, karena perbuatannya bertentangan dengan hak orang lain. Akibat hukum bentuknya adalah bahwa pengusaha tersebut harus menanggung ganti kerugian yang diderita oleh pekerja.

Solusi untuk mengatasi persoalan di atas, salah satunya yang paling mendesak adalah pembaruan hukum acara perdata. Di tengah kecenderungan masyarakat yang memilih penyelesaian perselisihan/sengketa lewat lembaga peradilan maka penting membangun sistem hukum melalui instrumen hukum acara perdata yang kredibel dan up to

date. Kalau sistemnya atau aturan main sudah dibangun, mekanisme beracara akan menyesuaikan pada sistem itu. Hal ini dimaksudkan selain mengatasi permasalahan lambatnya penyelesaian perkara juga untuk memperpendek jarak antara keadilan dan pencari keadilan.

Kebutuhan akan hukum acara pengadilan hubungan industrial nasional memang sangat mendesak dan perlu penyesuaian dengan kebijakan politik hukum, memperkuat peran lembaga peradilan sebagai salah satu pilar penegakan hukum dalam pembangunan hukum nasional. Jadi menata kembali regulasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan praktik peradilan guna mewujudkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi lembaga peradilan secara optimal. Hal ini sejalan agenda reformasi hukum yang intinya menghendaki berbagai pembenahan di lingkungan pengadilan, seperti sumber daya manusia, administrasi pengadilan, dan infrastruktur termasuk hukum

acaranya. Kita tidak bisa terus-menerus memakai hukum acara warisan kolonial yang sudah usang seperti HIR/RBg. Selain usang, hukum acara pengadilan hubungan industrial itu bersifat dualisme, HIR berlaku untuk wilayah Jawa dan Madura sedangkan RBg berlaku di luar Jawa, meski isinya tidak jauh berbeda.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berpedoman pada prinsip musyawarah untuk mufakat diimplentasikan secara bipartit, mekanisme ini wajib dilakukan menempuh mekanisme yang lainnya. Mekanisme penyelesaian di luar pengadilan demikian ini, lebih mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat.

Untuk menuju harmonisasi hubungan pekerja dan pengusaha dengan merekonstruksi konsep pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial maka harus menyesuaikan dengan budaya masyarakat di Indonesia dimana musyawarah/mufakat menjadi salah satu metode

penyelesaian sehingga musyawarah berkeadilan merupakan metode penyelesaian sengketa yang sangat efektif dan lebih efisien dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan. Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan.²

Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum melakukan upaya lain. Dengan adanya temuan penelitian ini maka musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha akan mengakibatkan terjadinya harmonisasi di tingkat pengadilan hubungan industrial yang mendukung Teori

keadilan/musyawarah mufakat, Teori Responsif, Teori Penegakan hukum, Teori Konflik, dan Teori Hukum Progresif.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Penyelesaian perselisihan dalam pengadilan hubungan industrial dapat dilakukan dengan pemeriksaan perkara yang adil, cepat melalui musyawarah mufakat di sidang perdamaian PHI. Adapun rekonstruksi hukum terhadap pemeriksaan perkara di PHI yang cepat, adil, dan murah adalah :Pasal 89 ayat 1 UU No 2 Tahun 2004 yang isinya dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim haruslah sudah melakukan sidang pertama melalui pemanggilan satu dengan media SMS, *whatssapp*, atau email, dan tidak harus menggunakan *relaas* panggilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berpedoman pada prinsip musyawarah untuk mufakat diimplentasikan secara bipartit, mekanisme ini wajib dilakukan menempuh mekanisme yang lainnya. Mekanisme penyelesaian di luar

² Aloysius Uwiyono, 2003. Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, Jakarta: Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, hlm. 41.

pengadilan demikian ini, lebih mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Untuk menuju harmonisasi hubungan pekerja dan pengusaha dengan merekonstruksi konsep pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial maka harus menyesuaikan dengan budaya masyarakat di Indonesia dimana musyawarah/mufakat menjadi salah satu metode penyelesaian sehingga musyawarah berkeadilan merupakan metode penyelesaian sengketa yang sangat efektif dan lebih efisien dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan.

Apabila terjadi konflik maka penyelesaian perselisihan dapat diupayakan secara damai dengan tidak menutup kemungkinan mekanisme paksaan.³ Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa para pihak wajib mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui jalan perundingan bipartit sebelum

melakukan upaya lain. Dengan adanya temuan penelitian ini maka musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha akan mengakibatkan terjadinya harmonisasi di tingkat pengadilan hubungan industrial

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Fadlil Sumadi, 2012, *Hukum dan Keadilan Sosial*, Materi Perkuliahan Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Tanpa Penerbit, Jakarta.

Aloysius Uwiyono, 2003. Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta :Sinar Grafika.

Dedi Pahroji & Holyness N. Singadimedja, *Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan*

³ Aloysius Uwiyono, 2003. Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, Jakarta: Yayasan Pengembang Hukum Bisnis, hlm. 41.
Salah letak

- Negara Malaysia dan Negara Indonesia dalam Perlindungan Hukum dan Penegakan Hak Asasi Manusia*. Telah Dipublikasikan di Majalah Ilmiah Solusi Unsika ISSN 1412-86676 Vol. 11 No. 24 Ed. Sep – Nop. 2012.
- Farid Mu'azd, 2006. *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Jakarta.
- Johny Ibrahim, 2007. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang :Bayu Media.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Bandung :Alumni.
- Satjipto Rahardjo, 2007. *Biarkan Hukum Mengalir (Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum)*, Jakarta :Kompas.
- Sentosa Sembiring, 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)*, Bandung :Nuansa Aulia.
- Sulistiyowati Irianto dan Shidarta, 2013. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta :Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Ugo dan Pugiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*. Jakarta.
- Yessiarie Silvanny Sibot, *Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Pekerja/Buruh (Studi Kasus Di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Palangkaraya)*, Jurnal Penelitian, Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2013.
- Hasil Wawancara :**
- Deden Fine Laksana, SH, selaku Hakim PHI Yogyakarta, 16 Februari 2015.
- Ibu Sumarni, SH, selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Yogyakarta,
tanggal 12 Februari 2015.

menggantikan PERMA No. 02
Tahun 2003

Sri Waryanti, SH, selaku Advokat LBH
Yogyakarta, tanggal 17 Februari
2015.

Subronto, SH, MH selaku Hakim PHI
Yogyakarta, 18 Februari 2015

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 4 Tahun 2004
tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004
tentang Perubahan Atas Undang-
Undang Nomor 14 Tahun 1985
tentang *Mahkamah Agung*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013
tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
tentang *Penyelesaian
Perselisian Hubungan Industrial*

PERMA No. 01 Tahun 2008 tentang
Prosedur Mediasi di Pengadilan